



# Comune di Pieve a Nievole

## Relazione illustrativa

*Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione preintesa</b>	22/12/2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2021– 31 DICEMBRE 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Monica Bonacchi – Presidente</p> <p>Alessandro Rizzello - Componente</p> <p>Daniela Di Bella - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b></p> <p>SIND. <b>CISL FP</b></p> <p>SIND. <b>UIL FPL</b></p> <p>SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor Tonfoni Gino</p> <p>Signor Baldasseroni Roberto</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b> signor Malucchi Sandro</p> <p>SIND. <b>CISL FP</b> signor Bini Andrea</p>

		<p>SIND. <b>UIL FPL</b> signor Livi Nicola</p> <p>SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>signor _____</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		<i>Personale non dirigente del Comune di Pieve a Nievole</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.</p>
		<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata la relazione.</p> <p>In data 30.12.2021 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2021 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 36 del 22.04.2021</p>
		<p>L'ultimo Piano triennale per Prevenzione della Corruzione è stato adottato con Delibera G.C. n. 3 del 31/01/2020 e l'Amministrazione ha proceduto alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p> <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale 23/09/2021. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto**  
**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Per l'anno 2021 già con la determina di costituzione del Fondo n. 557 del 26.11.2021, il Responsabile del Settore Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 86.364,88, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2021 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

- Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 5.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

**Progressioni Economiche**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, CCNL 21.5.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. La quota di risorse stabili destinate con deliberazione GC n. 136 del 06.12.2021, a tale scopo è pari a **€ 5.000,00**.

2. Alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali possono partecipare tutti i dipendenti che alla data in cui si svolge la selezione sono in possesso dei requisiti di cui **all'allegato "A"**.

3. Le parti convengono di ripartire la somma disponibile del fondo per le progressioni anno 2021 tra le categorie D, C e B in maniera direttamente proporzionale alla numerosità dei dipendenti aventi diritto in ciascuna categoria.

Il fondo risultante per la categoria D sarà assegnato ai dipendenti mediante scorrimento della relativa graduatoria di categoria; qualora il fondo assegnato alla categoria D non consenta l'attuazione di una progressione intera, la somma residua sarà ripartita sulle categorie inferiori C e B, i cui fondi saranno quindi complessivamente ripartiti in maniera direttamente proporzionale alla numerosità dei dipendenti aventi diritto in ciascuna categoria.

Il fondo risultante per la categoria C sarà assegnato ai dipendenti mediante scorrimento della relativa graduatoria di categoria; qualora il fondo assegnato alla categoria C non consenta l'attuazione di una progressione intera, la somma residua sarà assegnata alla categoria inferiore B.

Il fondo risultante per la categoria B sarà assegnato ai dipendenti mediante scorrimento della relativa graduatoria di categoria; qualora il fondo assegnato alla categoria B non consenta l'attuazione di una progressione intera, la somma residua concorrerà alla formazione dell'avanzo di amministrazione.

Tenendo conto del numero dei dipendenti inquadrati nelle diverse categorie contrattuali, le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1 gennaio 2021, sono così distribuite:

- € 1.800,00 per le progressioni all'interno della categoria B
- € 2.000,00 per le progressioni all'interno della categoria C
- € 1.200,00 per le progressioni all'interno della categoria D

4. Nell'allegato "A", che costituisce parte integrante del presente accordo, sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione e per la formazione delle graduatorie, ed è esposto in dettaglio il procedimento da attuare.

- Indennità di turno (*art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018*) € 11.568,22
  - "Le parti prendono atto che una parte consistente delle risorse stabili disponibili dopo avere garantito gli istituti vincolati di cui all'art. 3 è necessaria per la copertura delle indennità collegate alle modalità di svolgimento delle seguenti prestazioni di lavoro: **turnazione, maggiorazione festiva e reperibilità**"
    - *RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*
      - *Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018*
      - *D) il pagamento delle indennità di turno;*
      - *Art. 23 CCNL 22.5.2018*
    - *1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.*
      - *2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.*
        - *3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:*
          - *a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie*

in ciascun turno;

- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno - festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
- 4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
- 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
  - c) turno festivo - notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
- 6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
- 7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
- a) 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

- Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 2.984,87

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

**1. l'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori di seguito indicati:**

**a) personale esposto a rischio**

**€ 1,33 al giorno**

**Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile:**

- **esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a**

*motore, etc.*

- *esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, etc, anche non permanenti.*
- *Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.*
- *Esposizione al rischio di lesioni, traumi, malattie, etc, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.*

**b) Personale adibito ad attività disagiate**

**€ 1,15 al giorno**

**2. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:**

- *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione di lavoro (escluso il turno; es. orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.)*
- *Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, etc.)*
- *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolari intensità, complessità e criticità.*

**3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore.**

**4. L'indennità viene erogata sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

**Art. 70 bis CCNL 21.5.2018**

1. *Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.*

2. *L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.*

3. *La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.*

4. *Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

- Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 704,94
- RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:
- Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018
- D) il pagamento delle indennità di reperibilità;
- Art. 24 CCNL 21.5.2018
- 1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- 2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- 3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- 4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
- 5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- 6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
- 7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
- Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 3.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D, non titolari di posizione organizzativa, può essere attribuito, con provvedimento del Responsabile del Settore di appartenenza, il compenso per specifiche responsabilità al fine di remunerare incarichi che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria. La spesa prevista per l'anno 2019 è stimata in € 6.100,00.

2. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni.

3. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti due criteri:

- Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
- Livello di autonomia

4. Il compenso lordo annuo sarà attribuito secondo la seguente tabella:

COMPLESSITÀ INCARICO / LIVELLO AUTONOMIA	FASCIA DI VALUTAZIONE	COMPENSO LORDO ANNUO
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</li> <li>➤ Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.</li> </ul>	ELEVATA	€ 1.500,00
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</li> <li>➤ Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.</li> </ul>	MEDIA	€ 1.000,00
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario</li> </ul>	BASSA	€ 500,00



<p>gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</p> <p>➤ Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di Settore di appartenenza.</p>		
--	--	--

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018*

*1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.*

- Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99) € 1.400,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

*Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C, e D, non titolari di posizione organizzativa, a cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, disciplina già prevista dall'articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1.4.1999, compete una indennità nella misura massima di € 350,00 annui.*

*6. A titolo esaustivo si precisa che la predetta indennità è legata alle seguenti funzioni:*

- *Ufficiale di Stato Civile e Ufficiale di Anagrafe*
- *Elettorale*
- *Protezione civile - Responsabilità dell' UOPC e della sala operativa*
- *Protezione Civile - Gestione dati del servizio di protezione civile*
- *Ufficio per le relazioni con il pubblico*
- *Responsabile dei tributi*

*7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.*

*8. Le indennità di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno.*

*9. Il riconoscimento e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei Responsabili di Settore.*

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018*

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

- Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 2.500,00;

1. Ai sensi dell'articolo 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, al personale di Polizia Locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, "in via continuativa" si intende la prestazione lavorativa ordinaria che comporti almeno due ore di servizio svolto all'esterno per ogni turno di lavoro.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di condizioni di lavoro cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018.

3. la misura dell'indennità giornaliera è fissata nella misura di **€ 2,00**, prevedendo per l'anno 2021 una spesa complessiva di **€ 2.500,00**.

- *RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

- *Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018*

- *f) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;*

- *Art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018*

- *1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.*

- *2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.*

- *3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.*

- *4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

- 5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

- Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 67 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000) € 2.138,57

- RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

- Art. 67 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

- D) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

- Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000

- 1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

- Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 7.515,00

- RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

- Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

- 1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

- 2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

- Parere Aran 499-18A8.

- Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

- Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

- Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 5.235,00

- RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

- Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

- B) premi correlati alla performance individuale

- Art. 69 CCNL 21.5.2018

- 1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

- 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

- 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

- Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

- 1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

- 2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

- *Parere Aran 499-18A8.*

- La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

- Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

- Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 1.493,54

- RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

- Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

- G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

- Art. 67 comma 3 lett. c

- C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

- Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

- 2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a

base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non e' previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalita' diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui e' nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 e' ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalita' e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonche' tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalita' per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo e' disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attivita' svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

- Incentivazione specifiche attivita' - ISTAT (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 483,20

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 70 ter CCNL 21.5.2018

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

**b) Quadro di sintesi delle modalita' di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>70.607,63</b>

Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	19.034,61
Indennità educatori asilo nido	960,60
ALTRI UTILIZZI	762,04
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>91.364,88</b>
Indennità di turno	11.568,22
Indennità condizioni di lavoro	2.984,87
Reperibilità	704,94
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	3.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	1.400,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.500,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	2.138,57
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	7.515,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	5.235,00
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>37.046,60</b>
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	<b>1.493,54</b>
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - ISTAT	<b>483,20</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>1.976,74</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>130.388,22</b>

c) Gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2019 (triennio 2019/2021) con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione di tutte le indennità elencate nella presente relazione

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

E' stato adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Nel corso dell'anno 2019 la Giunta Comunale con Delibera n. 38 del 28/02/2019 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009.

L'organo di valutazione con verbale protocollo n. 3642 del 27.02.2019 ha Verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2019 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

**e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2021 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

### **Progressioni Economiche**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, CCNL 21.5.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. La quota di risorse stabili destinate con deliberazione GC n. 136 del 06.12.2021, a tale scopo è pari a € 5.000,00.

2. Alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali possono partecipare tutti i dipendenti che alla data in cui si svolge la selezione sono in possesso dei requisiti di cui **all'allegato "A"**.

3. Le parti convengono di ripartire la somma disponibile del fondo per le progressioni anno 2021 tra le categorie D, C e B in maniera direttamente proporzionale alla numerosità dei dipendenti aventi diritto in ciascuna categoria.

Il fondo risultante per la categoria D sarà assegnato ai dipendenti mediante scorrimento della relativa graduatoria di categoria; qualora il fondo assegnato alla categoria D non consenta

l'attuazione di una progressione intera, la somma residua sarà ripartita sulle categorie inferiori C e B, i cui fondi saranno quindi complessivamente ripartiti in maniera direttamente proporzionale alla numerosità dei dipendenti aventi diritto in ciascuna categoria.

Il fondo risultante per la categoria C sarà assegnato ai dipendenti mediante scorrimento della relativa graduatoria di categoria; qualora il fondo assegnato alla categoria C non consenta l'attuazione di una progressione intera, la somma residua sarà assegnata alla categoria inferiore B.

Il fondo risultante per la categoria B sarà assegnato ai dipendenti mediante scorrimento della relativa graduatoria di categoria; qualora il fondo assegnato alla categoria B non consenta l'attuazione di una progressione intera, la somma residua concorrerà alla formazione dell'avanzo di amministrazione.

Tenendo conto del numero dei dipendenti inquadrati nelle diverse categorie contrattuali, le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1 gennaio 2021, sono così distribuite:

- € 1.800,00 per le progressioni all'interno della categoria B
- € 2.000,00 per le progressioni all'interno della categoria C
- € 1.200,00 per le progressioni all'interno della categoria D

4. Nell'allegato "A", che costituisce parte integrante del presente accordo, sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione e per la formazione delle graduatorie, ed è esposto in dettaglio il procedimento da attuare.

## **ALLEGATO "A"**

### **(CRITERI E PROCEDIMENTO PER LA SELEZIONE DELLE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA)**

#### **1. Requisiti di partecipazione e calcolo del periodo minimo di anzianità**

- Alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono ammessi tutti i dipendenti che alla data in cui si svolge la selezione sono in possesso dei seguenti requisiti:
- sono dipendenti del comune di Pieve A Nievole, anche in posizione di comando in altri enti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- hanno una permanenza minima di 36 mesi, sempre con rapporto a tempo indeterminato, nella posizione economica di appartenenza alla data della selezione;



- non hanno subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale nei due anni precedenti la data della selezione (ovvero, dal 01.01.2018 al 31.12.2020).

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si applicano le seguenti regole:

- il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato allo stesso modo del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- non si tiene conto degli eventuali periodi di assenza, anche se si tratta di casi di aspettativa non retribuita;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

## 2. Criteri di valutazione e formazione delle graduatorie

Vengono formulate graduatorie per ogni posizione economica, senza distinzione per il punto d'accesso per quanto riguarda le categorie B e D.

Il punteggio massimo complessivo è pari a 100, attribuito secondo i seguenti criteri:

- Valutazione della performance individuale nel triennio precedente quello in cui si svolge la selezione = 70 punti.
- Esperienza maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 = 30 punti

I punteggi per questi due fattori sono attribuiti con le regole di seguito esposte.

**A** - Per la **performance individuale**, ai fini della graduatoria si prende in considerazione la media aritmetica della valutazione ricevuta per l'attività lavorativa nell'ente di appartenenza nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto delle progressioni economiche. Se il dipendente, per qualsiasi ragione, ha ricevuto la valutazione solo in due degli anni indicati, la media si ottiene dagli anni effettivamente valutati. Almeno una delle due valutazioni deve essere stata effettuata nel Comune di Pieve A Nievole. Se il dipendente non ha alcuna valutazione utile nel triennio, o se non ha almeno una valutazione nel Comune di Pieve A Nievole, **non è ammesso alla selezione**.

Il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

- Valutazione EFFICIENTE - punteggio numerico da 81 a 100 centesimi : 70 punti;
- Valutazione STANDARD - punteggio numerico da 61 a 80 centesimi: 50 punti
- Valutazione NON EFFICIENTE - punteggio numerico fino a 60 centesimi: 0 punti.

Per i Responsabili dei Settori (Titolari di Posizione Organizzativa) il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

- Valutazione EFFICIENTE - punteggio numerico da 91 a 100 centesimi : 70 punti;
- Valutazione STANDARD - punteggio numerico da 50 a 90 centesimi: 50 punti
- Valutazione NON EFFICIENTE - punteggio numerico fino a 49 centesimi: 0 punti.

**B** - Per l'**esperienza maturata**, il punteggio utile per la graduatoria è formato per un massimo di 30 punti dall'attività lavorativa svolta con rapporto a tempo indeterminato in pubbliche amministrazioni come definite dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

**B1** - Il punteggio parziale per l'esperienza complessiva è attribuito secondo il seguente schema:

fino a 3 anni di esperienza 2 punti

oltre 3 e fino a 6 anni 5 punti

oltre 6 e fino a 9 anni 8 punti

oltre 9 e fino a 12 anni 10 punti

oltre 12 e fino a 15 anni 12 punti

oltre 15 e fino a 18 anni 14 punti

oltre 18 e fino a 21 anni 16 punti

oltre 21 e fino a 24 anni 18 punti

oltre 24 e fino a 27 anni 20 punti

oltre 27 e fino a 30 anni 22 punti

oltre 30 e fino a 33 anni 24 punti

oltre 33 e fino a 36 anni 26 punti

oltre 36 anni 30 punti

Ai fini della determinazione del periodo utile sono esclusi dal conteggio i periodi di aspettativa non retribuita, di sospensione dal servizio per effetto di sanzioni disciplinari, nonché quelli di

congedo straordinario non retribuito art. 4 della Legge n. 53/2000 (per gravi motivi familiari) e quelli di congedo straordinario retribuito ai sensi dell'art. 42, comma 5 e seguenti, del D.Lgs. n. 151/2001 (assistenza familiare con handicap grave).

A parità di punteggio, nell'ordine della graduatoria costituisce elemento di precedenza la maggiore anzianità di servizio complessiva con rapporto a tempo indeterminato, come definita ai sensi del punto B1, calcolata in anni, mesi e giorni. Nel caso persista la parità, l'ordine della graduatoria è determinato sulla base della maggiore età anagrafica.

### 3. Procedimento

1. Il Servizio Personale, sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali e dei risultati inerenti alla valutazione della performance individuale del triennio, formerà le graduatorie provvisorie per ogni posizione economica.

2. Le graduatorie provvisorie, contenenti il dettaglio sulla formazione del punteggio saranno diffuse agli indirizzi di posta elettronica di tutti i dipendenti o tramite altra modalità a cura dell'Ufficio. Nei successivi dieci giorni i dipendenti potranno segnalare eventuali errori nell'attribuzione dei rispettivi punteggi o nella formulazione delle graduatorie.

3. Le graduatorie saranno approvate in via definitiva una volta terminato l'esame delle segnalazioni presentate dai dipendenti.

### 4. Appendice - Prospetto provvisorio dipendenti con requisiti per progressioni economiche.

Preced.posizione	Nuova posiz.	Dip. Con requisiti
D5	D6	1
D6	D7	1
D4	D5	4
<b>Totale D</b>		<b>6</b>
C5	C6	2
C3	C4	4
C2	C3	4
<b>Totale C</b>		<b>10</b>
B7	B8	2
B6	B7	2
B5	B6	1
B4	B5	2

B2	B3	1
B1	B2	1
<b>Totale B</b>		<b>9</b>
Totale		25

In particolare sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

**f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2021. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 36 del 22.04.2021 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2021.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

## Relazione tecnico-finanziaria

### *Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2021 ha seguito il seguente iter:

- Determina n. 557 del 26.11.2021 del Responsabile del Settore Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto di costituzione del Fondo 2021;

### *Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2021 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67c. 1CCNL 21.05.2018(A)</b>	<b>150.940,17</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	5.882,11
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>5.882,11</b>
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>156.822,28</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	3.656,19
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	4.076,80
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite(b)</b>	<b>7.732,99</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ(A+a+b)</b>	<b>164.555,27</b>

### *Sezione II - Risorse variabili*

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

### **RISORSE VARIABILI**

<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	2.059,84
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>2.059,84</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	483,20
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	1.493,54
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	<b>592,00</b>
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	<b>2.197,46</b>
<b>Totale voci variabiliNON sottoposte al limite</b>	<b>4.766,20</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>6.826,04</b>

*Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo*

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Decurtazione ATA	7.895,04
Decurtazione parte stabile operate nel periodo2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>7.270,42</b>
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.720,46
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	<b>4.918,67</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>21.804,59</b>

**DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI**

<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>0,00</b>
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	<b>0,00</b>
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>21.804,59</b>

*Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»*

*Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).*

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2021 pari a € 7.270,42.

*Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .*

*Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."*

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 1.720,46

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 137.077,53 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2021 al netto delle decurtazioni è pari ad € 137.077,53.

Pertanto si attesta che il fondo 2021 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

#### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	<b>164.555,27</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	<b>21.804,59</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>142.750,68</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>6.826,04</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>0,00</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>6.826,04</b>



<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>149.576,72</b>
--------------------------------------	-------------------

### *Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 2.004,00, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 19.034,61 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

### **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

#### *Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione*

Per l'anno 2021 con la determina di costituzione del Fondo n. 557 del 26.11.2021 il Responsabile del Settore Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	2021
Progressioni economiche STORICHE	65.607,63
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	19.034,61
Indennità educatori asilo nido	960,60
<b>ALTRI UTILIZZI</b>	<b>762,04</b>

<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	86.364,88
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	86.364,88

*Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	2021
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	5.000,00
Turno	11.568,22
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.984,87
Reperibilità	704,94
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	3.000,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	1.400,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	2.138,57
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	7.515,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	5.235,00
Indennità <b>diservizio esterno</b> – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.500,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2e 3D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	1.493,54
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT	483,20
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	44.023,34

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 19.188,50

### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	86.364,88	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	44.023,34	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>130.388,22</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	19.188,50	

### Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 2.004,00, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 19.034,61 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

## **Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

### **a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.**

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 86.364,88 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 142.750,68.

### **b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la misurazione della performance:

1. Partecipazione alla performance dell'ente, si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura da parte del Nucleo di Valutazione (nella misura del 20%);
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura (nella misura del 40%);
3. Competenze professionali (nella misura del 40%).

### **c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.**

In particolare, si evidenzia che

per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con la seguente modalità:

## **(CRITERI E PROCEDIMENTO PER LA SELEZIONE DELLE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA)**

### **1. Requisiti di partecipazione e calcolo del periodo minimo di anzianità**

- Alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono ammessi tutti i dipendenti che alla data in cui si svolge la selezione sono in possesso dei seguenti requisiti:
- sono dipendenti del comune di Pieve A Nievole, anche in posizione di comando in altri enti,

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

- hanno una permanenza minima di 36 mesi, sempre con rapporto a tempo indeterminato, nella posizione economica di appartenenza alla data della selezione;
- non hanno subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale nei due anni precedenti la data della selezione (ovvero, dal 01.01.2018 al 31.12.2020).

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si applicano le seguenti regole:

- il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato allo stesso modo del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- non si tiene conto degli eventuali periodi di assenza, anche se si tratta di casi di aspettativa non retribuita;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

## 2. Criteri di valutazione e formazione delle graduatorie

Vengono formulate graduatorie per ogni posizione economica, senza distinzione per il punto d'accesso per quanto riguarda le categorie B e D.

Il punteggio massimo complessivo è pari a 100, attribuito secondo i seguenti criteri:

- Valutazione della performance individuale nel triennio precedente quello in cui si svolge la selezione = 70 punti.
- Esperienza maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 = 30 punti

I punteggi per questi due fattori sono attribuiti con le regole di seguito esposte.

**A** - Per la **performance individuale**, ai fini della graduatoria si prende in considerazione la media aritmetica della valutazione ricevuta per l'attività lavorativa nell'ente di appartenenza nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto delle progressioni economiche. Se il dipendente, per qualsiasi ragione, ha ricevuto la valutazione solo in due degli anni indicati, la media si ottiene dagli anni effettivamente valutati. Almeno una delle due valutazioni deve essere stata effettuata nel Comune di Pieve A Nievole. Se il dipendente non ha alcuna valutazione utile nel triennio, o se non ha almeno una valutazione nel Comune di Pieve A Nievole, **non è ammesso alla selezione**.

Il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

- Valutazione EFFICIENTE - punteggio numerico da 81 a 100 centesimi : 70 punti;

- Valutazione STANDARD - punteggio numerico da 61 a 80 centesimi: 50 punti
- Valutazione NON EFFICIENTE - punteggio numerico fino a 60 centesimi: 0 punti.

Per i Responsabili dei Settori (Titolari di Posizione Organizzativa) il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

- Valutazione EFFICIENTE - punteggio numerico da 91 a 100 centesimi : 70 punti;
- Valutazione STANDARD - punteggio numerico da 50 a 90 centesimi: 50 punti
- Valutazione NON EFFICIENTE - punteggio numerico fino a 49 centesimi: 0 punti.

**B** - Per l'**esperienza maturata**, il punteggio utile per la graduatoria è formato per un massimo di 30 punti dall'attività lavorativa svolta con rapporto a tempo indeterminato in pubbliche amministrazioni come definite dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

**B1** - Il punteggio parziale per l'esperienza complessiva è attribuito secondo il seguente schema:

fino a 3 anni di esperienza 2 punti

oltre 3 e fino a 6 anni 5 punti

oltre 6 e fino a 9 anni 8 punti

oltre 9 e fino a 12 anni 10 punti

oltre 12 e fino a 15 anni 12 punti

oltre 15 e fino a 18 anni 14 punti

oltre 18 e fino a 21 anni 16 punti

oltre 21 e fino a 24 anni 18 punti

oltre 24 e fino a 27 anni 20 punti

oltre 27 e fino a 30 anni 22 punti

oltre 30 e fino a 33 anni 24 punti

oltre 33 e fino a 36 anni 26 punti

oltre 36 anni

30 punti

Ai fini della determinazione del periodo utile sono esclusi dal conteggio i periodi di aspettativa non retribuita, di sospensione dal servizio per effetto di sanzioni disciplinari, nonché quelli di congedo straordinario non retribuito art. 4 della Legge n. 53/2000 (per gravi motivi familiari) e quelli di congedo straordinario retribuito ai sensi dell'art. 42, comma 5 e seguenti, del D.Lgs. n. 151/2001 (assistenza familiare con handicap grave).

A parità di punteggio, nell'ordine della graduatoria costituisce elemento di precedenza la maggiore anzianità di servizio complessiva con rapporto a tempo indeterminato, come definita ai sensi del punto B1, calcolata in anni, mesi e giorni. Nel caso persista la parità, l'ordine della graduatoria è determinato sulla base della maggiore età anagrafica.

### 3. Procedimento

1. Il Servizio Personale, sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali e dei risultati inerenti alla valutazione della performance individuale del triennio, formerà le graduatorie provvisorie per ogni posizione economica.

2. Le graduatorie provvisorie, contenenti il dettaglio sulla formazione del punteggio saranno diffuse agli indirizzi di posta elettronica di tutti i dipendenti o tramite altra modalità a cura dell'Ufficio. Nei successivi dieci giorni i dipendenti potranno segnalare eventuali errori nell'attribuzione dei rispettivi punteggi o nella formulazione delle graduatorie.

3. Le graduatorie saranno approvate in via definitiva una volta terminato l'esame delle segnalazioni presentate dai dipendenti.

#### 4. **Appendice - Prospetto provvisorio dipendenti con requisiti per progressioni economiche.**

Preced.posizione	Nuova posiz.	Dip. Con requisiti
D5	D6	1
D6	D7	1
D4	D5	4
<b>Totale D</b>		<b>6</b>
C5	C6	2
C3	C4	4
C2	C3	4
<b>Totale C</b>		<b>10</b>
B7	B8	2

B6	B7	2
B5	B6	1
B4	B5	2
B2	B3	1
B1	B2	1
<b>Totale B</b>		<b>9</b>
<b>Totale</b>		<b>25</b>

Numero totale dipendenti aventi diritto alla progressione economica: 25

Numero massimo dipendenti a cui sarà attribuita la progressione (50% aventi diritto): 12

***Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente***

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2021(A)	Fondo 2020 (B)	Diff A-B	
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<b>Risorse storiche A</b>				
Unico importo consolidato anno 2017(art. 67c. 1Ccnl EELL 2018)	150.940,17	150.940,17		
<b>Incrementi stabili (a)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	5.882,11	5.416,45	465,66	
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	3.656,19	3.656,19		
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	4.076,80	4.076,80		
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>156.822,28</b>	<b>156.822,28</b>		
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza</b>	<b>164.555,27</b>	<b>164.555,27</b>		



<b>e stabilità</b>				
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	2.059,84	426,86	1.632,98	
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	483,20	17.570,50	-17.087,30	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	1.493,54	1.679,57	-186,03	
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	592,00		592,00	
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	2.197,46	713,99	1.483,47	
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>6.826,04</b>	<b>20.390,92</b>	<b>-13.564,80</b>	
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	7.270,42	7.270,42		
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.720,46	1.720,46		
Decurtazione per rispetto limite 2016	4.918,67	2.820,03	2.098,64	
Altre decurtazioni del fondo	7.895,04	7.895,04		
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>21.804,59</b>	<b>19.705,95</b>	<b>2.098,64</b>	
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	164.555,27	164.089,61		
Risorse variabili	6.826,04	20.390,92		
Altre decurtazioni	21.804,59	19.705,95		
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>149.576,72</b>	<b>164.774,58</b>	<b>-15.197,86</b>	

Tabella 2				
<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>	<b>Fondo 2021(A)</b>	<b>Fondo 2020 (B)</b>	<b>Diff A-B</b>	
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
Progressioni economiche STORICHE	65.607,63	73.325,85	-	7.718,22

Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	19.034,61	19.544,07	-509,46	
Indennità educatori asilo nido	960,60	761,69	198,91	
ALTRI UTILIZZI	762,04	762,04		
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>86.364,88</b>	<b>94.393,65</b>	<b>- 8.028,77</b>	
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	5.000,00	0,00		
Indennità di turno	11.568,22	11.568,22		
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.984,87	2.984,87		
Reperibilità	704,94	704,94		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	3.000,00	3.000,00		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	1.400,00	1.400,00		
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	2.138,57	2.138,57		
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	7.515,00	5.894,12		
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	5.235,00	4.105,88		
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.500,00	1.844,50		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	1.493,54	1.679,57		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT	483,20	17,570,50		
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>44.023,34</b>	<b>52.891,17</b>		
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>				
Risorse ancora da contrattare	19.188,50	17.489,76	1.698,74	
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>19.188,50</b>	<b>17.489,76</b>	<b>1.698,74</b>	
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>				

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	86.364,88	94.393,65	- 8.028,77	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	44.023,34	52.891,17	- 8.867,83	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	19.188,50	17.489,76	1.698,74	
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>149.576,72</b>	<b>164.774,58</b>	<b>-15.197,86</b>	

### **Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

*Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione*

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2021;
- 
- **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- 
- **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2021 come segue:
  - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
  - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata ai capitoli destinati al pagamento della performance del bilancio 2021 gestione competenza.
  - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 1.477.455,45

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2021 è pari ad € 1.296.147,97.

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

## Sezione II -Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2021, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 137.077,53 così come per l'anno 2021.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2021 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 38,00 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 44,16, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018.
- Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.
- Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.L. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;
- l'Ente si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018, che prevede di utilizzare le facoltà assunzionali per incrementare il fondo delle PO;

	<b>ANNO2016</b>	<b>ANNO 2021</b>
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>137.077,53</b>	<b>137.077,53</b>
Indennità di Posizione e risultato PO anno corrente <b>COMPRESO</b> Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019	<b>63.231,00</b>	<b>63.935,00</b>
Fondo Straordinario 2016	<b>10.420,73</b>	<b>10.420,73</b>
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019</b>	<b>210.729,26</b>	<b>211.433,26</b>
<b>Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018)</b>		<b>704,00</b>
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019</b>		<b>OK</b>

**Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2021, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2021. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2021, approvato con deliberazione consiliare n. 14 del 07.04.2021 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 557 del 26.11.2021 è impegnato ai capitoli relativi agli stipendi e al premio incentivante la produttività del bilancio 2021.

il fondo ed i relativi capitoli di spesa sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi, pertanto si dà atto della capienza delle voci di bilancio che finanziano detti oneri (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP);

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 10.420,73.

Il Responsabile del Settore  
Economico/Finanziario AMM/VO e di supporto  
Monica Bonacchi <sup>1)</sup>

1) Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è conservato presso il PARER in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la firma autografa è sostituita dall'indicazione e stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art 3 del D.Lgs. 39/1993.